

Fellesforbundets krav ved tariffrevisjonen 2022

for

Industrioverenskomsten

1. Lønnstillegg

Det kreves et generelt tillegg.

For de områder som enten ligger lavt eller hvor det har vært en svak lønnsutvikling i perioden vil det bli fremmet krav om et ekstra lønnstillegg.

Fellesforbundet vil konkretisere kravene i løpet av forhandlingene.

2. Velferdspolisjoner

Etter 50 år med bestemmelse om korte velferdspolisjoner kan det være på tide å vurdere om ordningen fungerer tilfredsstillende for medlemmene og bedriftene eller om det kan vurderes en omlegging for å ivareta både endrede behov og nye behov.

Fellesforbundet foreslår at det i dette oppgjøret settes i gang et arbeid mellom partene for en gjennomgang av ordningen med sikte på eventuelle endringer ved senere oppgjør.

Fellesforbundet vil konkretisere kravet i løpet av forhandlingene.

3. Etter- og videreutdanning for alle

Partene må gjennom oppgjøret 2022 forplikter seg til å gjennomføre en storstilt satsing på etter- og videreutdanning. Dette er også i tråd med politiske signaler.

Den enkelte skal ha muligheter til, og må oppfordres til å delta i etter- og videreutdanningstilbud. Dette vil føre til behov for fri og økonomi til den enkelte.

Fellesforbundet vil konkretisere kravet i løpet av forhandlingene.

4. Videreutvikling av Industrioverenskomsten og overenskomstens omfang

I tariffrevisjonen 2020 ble det enighet om ny tekst for VO-delens § 1.1. Det var videre enighet om et arbeid i perioden for å se på overenskomstens omfang og eventuelle behov for endringer i enkeltbestemmelser som følge av dette.

Fellesforbundet vil i forhandlingene konkretisere krav knyttet til konkrete behov for endringer og presiseringer.

5. HMS og Likestilling

Fra 1. januar 2020 er likestillingsloven endret. Arbeidsgivere har fått en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling. Loven pålegger arbeidsgiverne å samarbeide med ansattes representanter i likestillingsarbeidet.

Det er viktig at dette skal skje gjennom drøftinger med tillitsvalgte og etablerte ordninger i avtaleverket. Det er også et behov for å endre overenskomstens likestillingsbestemmelser slik at de ikke henviser til lover som er fjernet og bestemmelser som er svakere enn lovverket.

Det fremmes krav for styrking av overenskomstenes bestemmelser om likestilling, samt krav om at arbeidsgiver skal tilby tilpasset arbeidstøy for både kvinner og menn.

Det fremmes krav om at arbeidsgiver skal dekke utgifter til vernebriller med styrke.

Fellesforbundet viser til konkrete krav på overenskomsten.

6. Fellesbilag 3 – OU-fondet

Det kreves en regulering av satsene, jmf. Riksmeklerens møtebok 2020.

Fellesforbundet vil konkretisere kravet i løpet av forhandlingene.

7. Avtaleperiodens lengde

Det kreves en 2-årig avtale og ordinære oppsigelsesfrister slik.

Denne overenskomsten trer i kraft pr. 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024 og videre
1 – ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med
2 – to - måneders varsel

8. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Det fremmes krav om reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår.

Fellesforbundet vil konkretisere kravet i løpet av forhandlingene.

9. Økning av overenskomstens satser

Under dette punktet er alle overenskomstens satser samlet.

Alle overenskomstens satser heves med lønnsutviklingen i avtaleperioden dersom ikke annet er angitt i satsopplistingen nedenfor.

9.1 Fellesdelen

9.1.1 § 7.1 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai

	Gml sats 1.4.2020	Ny sats 1.4.2022
7.1.1.8 Helkont. skiftarb. for hvert fulle arbeidete skift	kr 49,94	kr

9.1.2 § 8.2 Matpenger og forpleining

Satsen heves basert på prisøkningen i avtaleperioden

	Gml sats 1.4.2020	Ny sats 1.4.2022
Matpengesatsen	kr 90,00	kr

9.1.3 Fellesbilag 11 Varig tilrettelagt i ordinær virksomhet (VTO)

Satsen heves i tråd med reguleringen av VTA-bilaget

	Gml sats 1.4.2020	Ny sats 1.4.2022
Minstesats VTA	kr 22,50	kr

9.2 VO-delen

9.2.1 § 3.1 Minste timefortjeneste

Satsene heves mer enn lønnsutviklingen i tariffperioden.

		Gml sats 1.4.2020	Ny sats 1.4.2022
3.1.2.1	Fagarbeider	kr 187,14	kr
	Etter 1 års arbeid som fagarbeider	kr 188,85	kr
3.1.2.2	Spesialarbeider	kr 178,62	kr
	Etter 1 års arbeid som spesialarbeider	kr 180,43	kr
3.1.2.3	Hjelpearbeider	kr 170,19	kr
	Etter 1 års arbeid som hjelpearbeider	kr 171,89	kr

9.2.2 § 5.3 Skifttillegg

		Gml sats 1.4.2020	Ny sats 1.4.2022
5.3.1	1. skift: inntil lørdag kl.14.00	Intet	Intet
	2. skift	kr 20,10	kr
	Skift etter kl. 14.00 dager før søn- og helligdag	kr 42,96	kr
	Fra 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften	kr 61,58	kr
5.3.2	1. skift: inntil lørdag kl.14.00	Intet	Intet
	2. skift	kr 20,72	kr
	3. skift	kr 30,84	kr
	Skift etter kl. 14.00 dager før søn- og helligdag	kr 44,20	kr
	Fra 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften	kr 63,32	kr
5.3.3	1. skift: inntil lørdag kl.14.00	Intet	Intet
	2. skift	kr 21,96	kr
	3. skift	kr 32,57	kr
	Skift etter kl. 14.00 dager før søn- og helligdag	kr 46,67	kr
	Fra 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften	kr 66,91	kr

9.2.3 § 5.4 Deltid

		Gml sats 1.4.2020	Ny sats 1.4.2022
	Deltid	kr 9,22	kr

9.2.4 § 5.5 Særlig smussig arbeid og arbeidstøy

		Gml sats 1.4.2020	Ny sats 1.4.2022
	Særlig smussig arbeid	kr 9,25	kr

9.2.5 Bilag 1 Tariffavtale for arbeid offshore

11.2 Offshoret tillegg

Reguleres iht. bestemmelsens ordinære regler.

	Gml sats 1.4.2021	Ny sats 1.4.2022
Offshoret tillegg	kr 84,70	kr

11.5 Nattillegg

	Gml sats 1.4.2020	Ny sats 1.4.2022
Nattillegg	kr 45,13	kr

11.6 Tilkomstteknikk

	Gml sats 1.4.2020	Ny sats 1.4.2022
Tilkomstteknikk	kr 49,94	kr

9.3 TD-delen

9.3.1 § 3.1 Lønnsnivå og lønnsdifferensiering

Samme regulering som VO

	Gml sats 1.4.2020	Ny sats 1.4.2022
3.1.1 Nyansatte	kr 178,62	kr
Etter 1 års ansettelse	kr 180,43	kr
Fagarbeider	kr 187,14	kr
Etter 1 års arbeid som fagarbeider	kr 188,85	kr

9.4 Tekodelen

Lønssatsene i Tekodelen må få et betydelig løft. Fellesforbundet vil konkretisere kravet i løpet av forhandlingene.

9.4.1 § 2.2 Normallønn

	Gml sats 1.4.2020	Ny sats 1.4.2022
Gruppe I: Nybegynnere	kr 149,49	kr
Etter 4 måneders arbeid	kr 155,66	kr
Etter 1 års arbeid	kr 156,86	kr
Unge arbeidere under 18 år	kr 123,41	kr
- etter 4 måneders arbeid	kr 128,38	kr

9.4.2 § 2.4 Ansiennitetstillegg

	Gml sats 1.4.2020	Ny sats 1.4.2022
Etter 3 års ansettelse	kr 1,50	kr
Etter 4 års ansettelse	kr 2,00	kr
Etter 5 års ansettelse	kr 2,00	kr
Etter 10 års sammenhengende ansettelse	kr 2,00	kr
- i alt	kr 7,50	kr

9.4.3 § 2.5 Fagopplæring og videreutdanning

		Gml sats 1.4.2020	Ny sats 1.4.2022
2.5.1	Tillegg for fagbrev (minimum)	kr 6,07	kr
2.5.2	Satsen hentes fra 2.5.1	kr 6,07	kr

9.4.4 § 4.1 Smussig arbeid

		Gml sats 1.4.2020	Ny sats 1.4.2022
4.1.1	Særlig smussig arbeid	kr 1,19	kr

9.4.5 Bilag 2 Garantiordningen

		Gml sats 1.4.2020	Ny sats 1.4.2022
	Gj.sn. under 80 % av ind.gj.snitt	kr 3,19	kr
	Gj.sn. mellom 80 % og 82,5 % av ind.gj.snitt	kr 2,66	kr
	Gj.sn. mellom 82,5 % og 85 % av ind.gj.snitt	kr 2,13	kr

10. Øvrige overenskomstkrav

Nedenfor fremmes krav til endringer i overenskomstens bestemmelser utover de endringer som fremgår av kravene ovenfor.

Kravene til endringer i overenskomstene er markert slik:

- krav om endringer av eksisterende, eller nye, tekster er markert med understreket kursiv
- tekster som kreves strøket/tatt ut av overenskomstene er markert med ~~dobbel gjennomstreking~~

10.1 Fellesdelen

10.1.1 § 3.6 Dyktighetsprøve

Merknaden fjernes.

10.1.2 § 4.1 Likestilling ~~mellom kvinner og menn~~ og ikke-diskriminering.

~~4.1.1 Partene er enige om at kvinner og menn skal vurderes etter de samme normer og prinsipper slik likestillingsloven krever. Det vises også til Fellesbilag 6.~~

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens likestillingsarbeid i.h.t. likestillingslovens § 26, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål.

Alle bedrifter skal følge annet avsnitt i § 26 i likestillings- og diskrimineringslovens i sitt aktive likestillingsarbeid.

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene.

Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.

~~4.1.2 Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor industrien.~~

Partene vil særskilt framheve følgende områder for samarbeid:

- Bedre kjønnsbalanse på arbeidsplassen. Dette omfatter blant annet rekrutteringstiltak og tilrettelegging for graviditet for kvinner og foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn.
- Gode systemer å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassene.

Det vises også til kapitel 6-12 om likelønn, Fellesbilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

~~4.1.3 Bedriften skal slik likestillingsloven krever i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelse og kompetansegivende etter og videreutdanning, samt fortjenestemessig.~~

~~4.1.4 Dersom en av partene krever det, kan det inngås lokal avtale om måten samarbeidet organiseres på. Partene i bedriften kan be om bistand fra organisasjonene ved utforming av lokale avtaler. Skal de lokale parter i tariffperioden drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere uansett kjønn gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, oppløring og avansement, samt videre å bidra til at flere kvinner vil finne seg en arbeidsplass i industrien. I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil Norsk Industri og Fellesforbundet peke på at:~~

- ~~• likestilling er et lederansvar~~
- ~~• likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål~~
- ~~• likestilling gjelder også holdninger og normer som krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte~~
- ~~• likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften~~

4.1.5 Gravide arbeidstakere blir ny 4.1.3

10.1.3 ~~§ 4.3 Etniske minoriteter~~

~~Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at etniske minoritetsgrupper i større grad velger å ta arbeid innenfor industrien. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av minoritetsgrupper, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.~~

10.1.4 § 5.2 Skiftarbeid

5.2.3 endres slik:

Varsel om endringer av arbeidstiden skal gis i så god tid som mulig, minst 2 uker før planlagt gjennomføring.

10.1.5 § 5.5 Generelt om overtid

3. avsnitt endres slik:

Før overtid benyttes når bedriften er i en permitterings situasjon skal dette ~~om mulig~~ drøftes med de tillitsvalgte.

10.1.6 § 6.2 Regulering av satser

Endres i samsvar med det generelle tillegget.

10.1.7 § 6.12 Likelønn

Første avsnitt endres slik:

Partene er enige om at kvinner og menn etter Industrioverenskomsten under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillingslovens og diskrimineringslovens bestemmelser.

Nytt siste avsnitt:

I alle bedrifter som etter likestillings- og diskrimineringslovens § 26, har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

10.1.8 § 7.1 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai

Det kreves at også 1. påskedag og 1. pinsedag skal inngå i listen over hellig- og høytidsdager det ytes helligdagsgodtgjøring for. Fellesdelen § 7.1 tilpasses deretter.

7.1.1.4 Nytt avsnitt: Godtgjørelse for bevegelige hellig- og høytidsdager ved bruk av gjennomsnittsberegnet arbeidstid og skift (NY)

a) For arbeid på hellig- og høytidsdager betales lønn + 100 % (som for overtid bestemt) + tilsvarende godtgjørelse som for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.

b) Ved fri i oppholdsperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.

c) I friperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager for 7,5 timer.

10.1.9 § 8.3 Arbeidstøy

Bedriften holder nødvendig vareklær og arbeidstøy og besørger dette vasket hvis partene ikke blir enige om en annen ordning. Arbeidstøyet skal være tilpasset den enkelte, både kvinner og menn. Nærmere retningslinjer for utlevering, vask mv. avtales på den enkelte bedrift. Arbeidstøyet skal være bedriftens eiendom. Arbeidstøyet utleveres ved tiltredelse i bedriften.

Nytt annet avsnitt:

Bedriften skal dekke utgifter til vernebriller med styrke.

10.1.10 § 8.4 Særlig smussig arbeid

«Merknad til § 8.4 Gjelder ikke for Teko» fjernes.

10.2 VO-delen

10.2.1 § 3.1 Minste timefortjeneste

Det fremmes krav om at satsene heves mer enn lønnsutviklingen i tariffperioden.

Fellesforbundet vil konkretisere kravet i løpet av forhandlingene.

10.2.2 § 3.2 Garantert fortjeneste

Første, andre og tredje kulepunkt endres slik:

- Fagarbeidere ~~87~~ 88 % av det sentrale beregningsgrunnlaget
- Spesialarbeidere ~~82~~ 83 % av det sentrale beregningsgrunnlaget
- Hjelpearbeidere ~~74~~ 75 % av det sentrale beregningsgrunnlaget

10.2.3 § 3.6 Bonussystemer

Tredje avsnitt i 3.6.3 endres slik:

Også andre kriterier skal kunne avtales, men målekriterier som skadefrekvens og sykefravær ~~bør~~ skal unngås. --

10.2.4 § 5.3 Skifttillegg

5.3.1, 5.3.2 og 5.3.3 endres slik:

--- betales minst følgende tillegg pr. time:

5.3.5 endres slik:

Ved overgang fra vanlig dagarbeid til skiftarbeid og fra 2-skift til 3-skift, og ved overgang fra skiftarbeid til dagarbeid og fra 3-skift til 2-skift, betales for de første 6 dager ---

10.2.5 § 6.5 Arbeidsoppdrag hvor overnatting er nødvendig (herunder arbeid inshore med adgang til nattkvarter eller daglig fritid)

6.5.1 endres slik:

6.5.1 Spesielle reiseregler ~~ved oppdragets begynnelse og avslutning~~

pkt. 2, 3 og 4 endres slik:

--- ~~(begynnelse/avslutning)~~

6.5.1 pkt 6 - Nytt andre avsnitt:

20% tillegget gjelder også lærlinger, og skal beregnes av nyutdannet fagarbeiders lønn i bedriften.

Avsnitt to blir da nytt tredje avsnitt.

10.2.6 Bilag 1 Tariffavtale for arbeid offshore

Det fremmes følgende krav om endringer i bilaget av både språklig og materiell art:

Overskriften endres slik:

~~Tariffavtale for a~~ Arbeid offshore

1. Definisjoner

Følgende definisjoner tilføyes/endres:

Friperiode er tiden mellom oppholdsperiodene iht. arbeidsplan.

Med shuttling menes transport i oppholdsperioden mellom faste og/eller flytende innretninger samt flotell.

Med arbeidsplan menes en plan som viser type rotasjon med oppholds- og friperiodene.

Rotasjonsplan, se "arbeidsplan" ovenfor.

Med "lugardeling" menes at arbeidstakere ikke fritt disponerer egen lugar.

~~Merknad~~

~~Hvis enkelte oppdrag unntaksvis skulle kreve nattkvarter i land, henvises til 2.2, første setning, under hensyntagen til definisjonen av avtalens virkeområde i 2.1~~

2. Virkeområde

2.1 Første avsnitt endres slik

~~Denne avtale~~ Dette bilaget er en del av Industriooverenskomstens VO-del, og gjelder for arbeidsoppdrag ---

Nytt andre avsnitt

Vilkår som ikke er særskilt regulert i bilaget, dekkes av overenskomstens ordinære bestemmelser, og/eller lokale særavtaler.

2.5 Hvis enkelte oppdrag unntaksvis skulle kreve nattkvarter i land, henvises til 2.2, første setning, under hensyntagen til definisjonen av avtalens virkeområde i 2.1.

2.6 ~~Protokolltilførsel~~ Uspesifiserte turer/kortere oppholdsperioder

~~Ved tariffrevisjonen 2002 diskuterte partene den praksis som er etablert med hensyn til uspesifiserte turer og/eller kortere oppholdsperioder, som for eksempel 1 til 14 dager, når det ikke er mulig å fastsette oppholdsperiodens lengde. Partene er enige om at denne praksis med hensyn til uspesifiserte turer, når det ikke er mulig å fastsette oppholdsperiodens lengde, dette ligger innenfor bilagets pkt. 2.4 og pkt. 3.2 sine bestemmelser når det før avreise er avtalt med arbeidstaker.~~

3. Arbeidstid, arbeidsplan, fritid, overtid mv.

3.2 Arbeidsplan / Rotasjonsordninger

Arbeidsplan skal utarbeides i samarbeid med de tillitsvalgte før arbeidet iverksettes. ~~Vedrørende arbeidsplan Det~~ vises til Rammeforskriften (FOR 2010-02-12 nr. 158) og arbeidsmiljølovens § 10-3. Normal rotasjonsordning ~~baseres på er 14-28, jf. Rammeforskriften (FOR 2010-02-12 nr. 158).~~

Andre avsnitt endres slik

--- Slike rotasjonsordninger skal ~~utarbeides i samarbeid~~ avtales med arbeidstakernes tillitsvalgte. ---

Siste avsnitt endres slik

--- godtgjøres som for overtid bestemt etter reglene i pkt. ---

~~Kommentar~~ Merknad endres slik:

Første avsnitt strykes i sin helhet

Andre avsnitt endres slik

Partene er ~~videre~~ enige om at ---

3.3 Overtid

Nytt siste avsnitt

Overtidsgrunnlaget er den enkeltes individuelle timefortjeneste eksklusiv overtids-, offshore-, natt- og tilkomstteknikktillegg. Dette legges også til grunn for timer som skal godtgjøres som for overtid bestemt.

3.5 Arbeid utover oppholdsperiode

Bestemmelsen endres i sin helhet slik

Dersom uforutsette hendinger gjør at mannskapsbytte ikke kan gjennomføres til avtalt tid, må de ansatte være forberedt på å fortsette arbeidet. ~~Hvis partene i det enkelte tilfelle ikke blir enige om at arbeidstiden utover normal oppholdsperiode skal betales med overtidsgodtgjørelse, (100 %), skal avspasering finne sted. Eventuelt merarbeid i forlengelsen av avtalt oppholdsperiode utbetales løpende som for overtid bestemt. Avspasering av mertiden kan avtales. Tillegget skal utbetales, ref. Fellesdelen § 5.6.~~

~~(I de tilfeller der man etter avtale velger å kompensere den opparbeidede avspaseringstid med overtidstillegg, skal overtidstillegget beregnes av det beregningsgrunnlag, jf. tilsvarende som for overtidsgrunnlaget etter VO-delens § 5.2, som gjelder på det tidspunkt etterbetaling skjer.)~~

3.8 Forskjøvet arbeidstid

Bestemmelsen endres slik

---, betales ~~med~~ som for overtidsgodtgjøring bestemt (100 %).

~~3.9.1~~ Avregning av arbeidstiden for personell som arbeider offshore, og vekselvis arbeider offshore, på landanlegg og ved faste driftssteder der arbeidstiden er gjennomsnittsberegnet.

3.9.1 Den enkeltes totale arbeidstid skal avregnes der all arbeidet tid...

3.9.2 Modell for avregning av arbeidstid

Bestemmelsen endres i sin helhet slik

Alle arbeidede timer utenom overtid/ekstra tid som allerede er oppgjort og betalt i henhold til overenskomsten omregnes til 37,5 timer pr. uke jf. VO-delen 3.2.4.

Med arbeidede timer menes arbeidet tid og legitimt fravær.

~~Perioder med ferie og fravær skal det tas hensyn til i avregningen.~~ Ved beregning av korrekt mertid skal det legges til grunn at ferie og annet legitimt fravær fra arbeidsperioder ikke skal innarbeides, men registreres som arbeidet tid unntatt i de tilfeller hvor fraværet oppstår etter at årstimeverket er oppfylt, jmf Bilag 1 3.2 siste avsnitt.

4. Reisebetingelser – Mønstring

4.1 Reise – ventetid - reiseutgifter

Nytt første avsnitt (nåværende første avsnitt blir nytt andre avsnitt osv.)

Reise til/fra innretning har den enkeltes hjemsted som utgangspunkt.

Siste avsnitt (Denne bestemmelse ---) strykes.

4.4 Avbrudd, kansellering av offshoreperiode

Bestemmelsen endres slik

~~Dersom arbeidsgiveren på grunn av uforutsette hendinger må kansellere eller avbryter offshoreperioden, skal de ansatte, og hvis mulig også de tillitsvalgte, varsles så tidlig som mulig. De ansatte kan, etter at nødvendig avspasering er avtalt, tilvises annet arbeid. Hvis ikke annet arbeid er tilvist og det ikke er anledning til å permittere, betales tapte arbeidstimer iht. opprinnelig planlagt oppholdsperiode med lønn som om fortsatt arbeidet.~~ Retningslinjer for avspasering avtales mellom bedriftsledelsen og arbeidstakernes tillitsvalgte.

4.5 Ventetid offshore

Bestemmelsen endres slik

~~Dersom uforutsette hendinger gjør at planlagt avreise fra plattform ikke kan gjennomføres, betales ventetid offshore etter endt oppholdsperiode med individuell timefortjeneste. (80 % av timefortjeneste, eksklusive alle tillegg)~~
Ventetid betales ---

4.8 (NY) (nåværende 4.8 blir ny 4.9 osv.) Deling av lugar

Deling av lugar godtgjøres med et tillegg pr. døgn nærmere fastsatt i egen avtale/protokoll mellom LO og NHO.

11 Lønnsbestemmelser

11.1 Timefortjeneste

Andre avsnitt endres slik:

Kompensasjon for forkortet arbeidstid utbetales for inntil 12 timer pr. arbeidsperiode og inngår ~~ikke~~ i overtidsgrunnlaget.

11.5 Nattillegg

Bestemmelsen endres slik

For nattarbeid utbetales et tillegg pr. time på kr 45,13. ~~Tillegget betales ikke for timer som godtgjøres med overtidsprosenter.~~

14 Varighet

Bestemmelsen strykes.

10.2.7 Bilag 2 Rammeavtale om arbeidstidsordning for store anlegg

Bilaget utgår.

10.3 TD-delen

De endringer som gjøres i VO-delen med bilagene, gjøres tilsvarende i TD-delen der denne har sammenfallende bestemmelser.

10.4 Tekodelen

10.4.1 § 2.2 Normallønn

Det fremmes krav om endring i teko-delens § 2.2 med sikte på en utvikling av bestemmelsene om gruppe I og II og med færre satser i gruppe I.

For krav vedrørende utviklingen av § 2.2 vises det til notat oversendt Norsk Industri 2. mars 2020.

Gruppe I

Nybegynnere: sats etter 4 mnd

~~Etter 4 måneders arbeid:~~

Etter 1 års arbeid:

Unge arbeidere under 18 år: sats etter 4 mnd

~~Etter 4 måneders arbeid:~~

(satsene fra overenskomsten 2020 skal justeres iht senere oppgjør)

10.4.2 § 4.1 Smussig arbeid

4.1.1 "Særlig smussig arbeid" – andre avsnitt endres slik:

For arbeid som anses som særlig smussig skal bedriften holde nødvendig beskyttelsesutstyr.

~~For fiskeredskaftsfabrikker, ullvarefabrikker, spinnerier og sheddyfabrikker skal det for særlig smussig arbeid betales et tillegg på kr 1,19 pr. time.~~

Dersom partene lokalt ikke blir enige om noe annet betales for særlig smussig arbeid et tillegg på kr 9,25 pr. time.

11. Forbehold om nye krav

På vanlig måte tar forbundet forbehold om å endre eller fremme nye krav i løpet av forhandlingene.